

**Luiss**  
Business  
School



CONGRESSO  
NAZIONALE  
DEGLI **ORDINI**  
INGEGNERI  
D'ITALIA  
LIGURIA

26/29 OTTOBRE 2022

MSC Poesia /  
Imbarco e sbarco  
in Genova

CONFINI

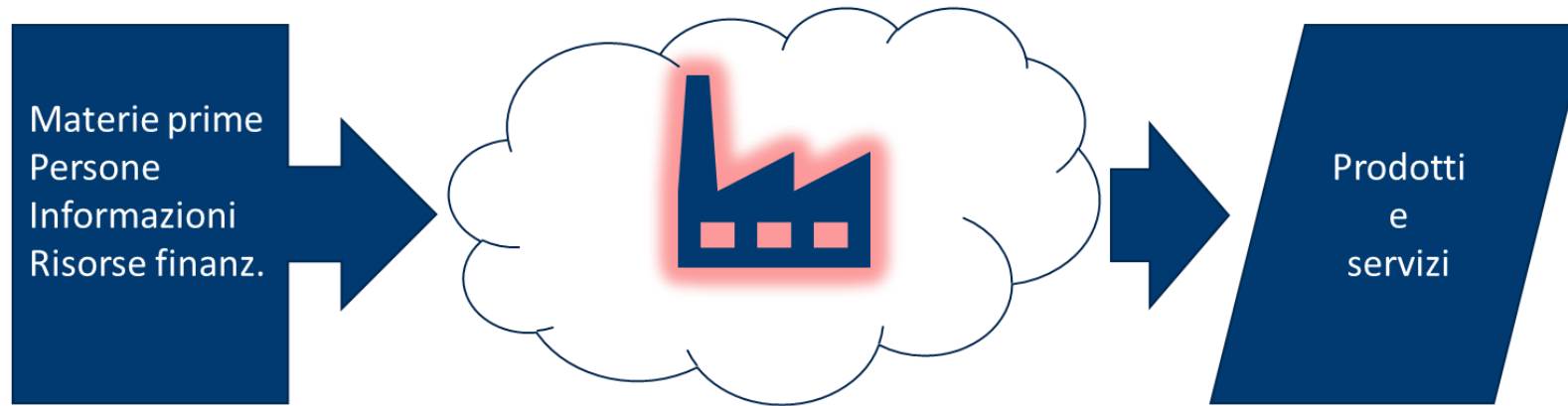


# La Leadership: creare fiducia per attivare ed orientare gli altri

*Prof. Emanuele Mangiacotti*



# ORGANIZZAZIONE E AMBIENTE ESTERNO



## L'IMPATTO DEI MEGA TREND A CASCATA

"**MEGATREND**" è una parola coniata per descrivere e **raggruppare una serie di cambiamenti** nel nostro mondo che sono enormi nel loro impatto. Sono **forze** di sviluppo globali incidono sugli affari, economia, società, culture e vite personali.



# I 5 MEGATREND



Rivoluzione  
tecnologica

2017: 17 miliardi di dispositivi connessi  
2030: 125 miliardi

2017: quasi 1 miliardi over 60  
2050: 2 miliardi

Demografia e  
cambiamenti sociali



Urbanizzazione

2017: 50% popolazione mondiale vive in città  
2050: 2/3 in città

la domanda globale di acqua dolce  
supererà l'offerta del 40% nel 2030

Cambiamento  
climatico e scarsità  
risorse



Crescita della  
ricchezza nei paesi  
emergenti

Economia degli E7 doppiierà quella G7  
entro 2040

# LA CENTRALITÀ DELLE PRATICHE NELLA GESTIONE DELLE RISORSE UMANE

➤ Questa epoca pone la persona al centro con le sue conoscenze, relazioni e capacità collaborative.



La guida delle Risorse Umane  
diventa centrale!

## LEADERSHIP

**Luiss**  
Business  
School

# Management & Leadership al servizio degli obiettivi



# LA DIFFERENZA FRA MANAGEMENT E LEADERSHIP?



The image shows a video player interface. At the top left is the Luiss Business School logo. At the top right is the EQUIS ACCREDITED logo. The main title of the slide is "MANAGEMENT & LEADERSHIP AL SERVIZIO DEGLI OBIETTIVI AZIENDALI", which is underlined in orange. Below the title, it says "Con il Professor Emanuele Mangiacotti". At the bottom, there is a video control bar with a play button, a progress bar, a skip back button, a skip forward button, a timestamp of "00:06,42", and a volume icon.

**Luiss**  
Business  
School

**EQUIS**  
ACCREDITED

**MANAGEMENT & LEADERSHIP**  
**AL SERVIZIO DEGLI OBIETTIVI AZIENDALI**

Con il Professor Emanuele Mangiacotti

00:06,42

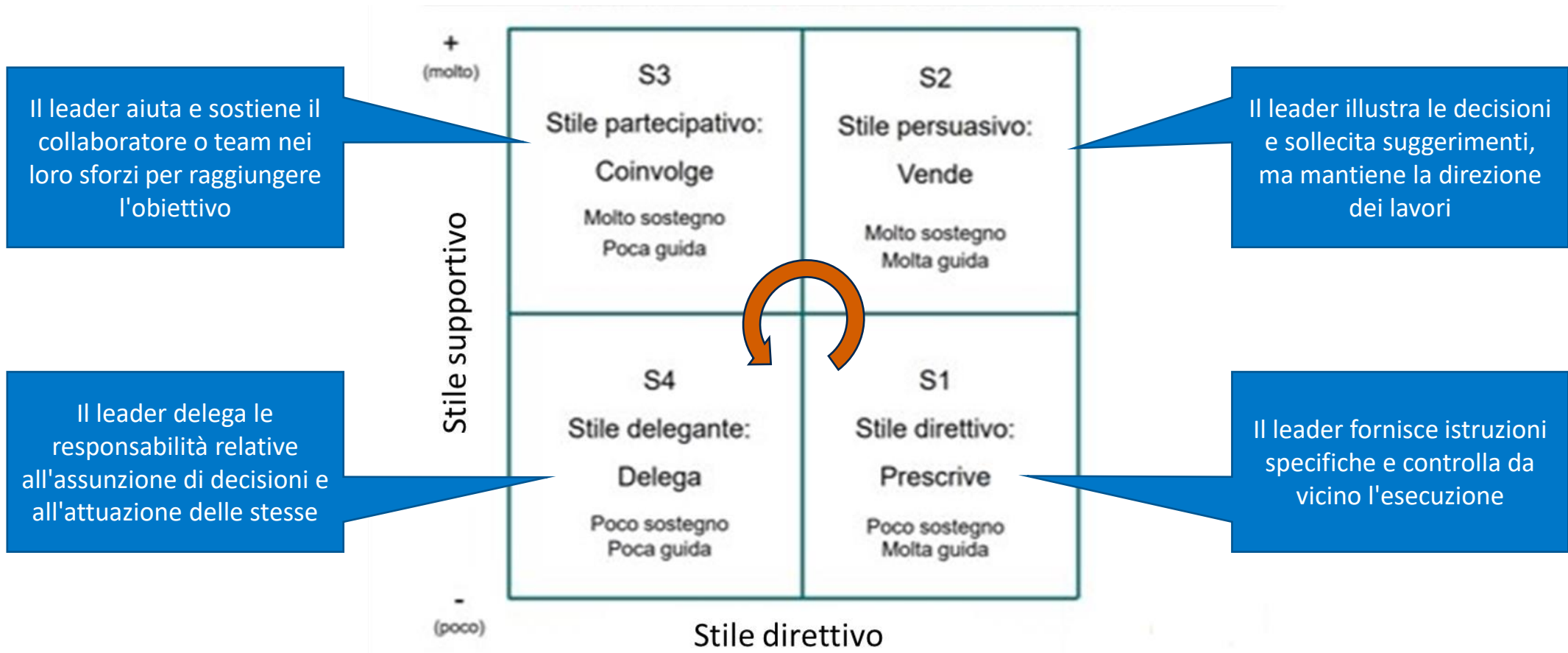
Il management e la leadership

sono capacità esclusive dei responsabili?





# LEADERSHIP SITUAZIONALE: ESEMPI

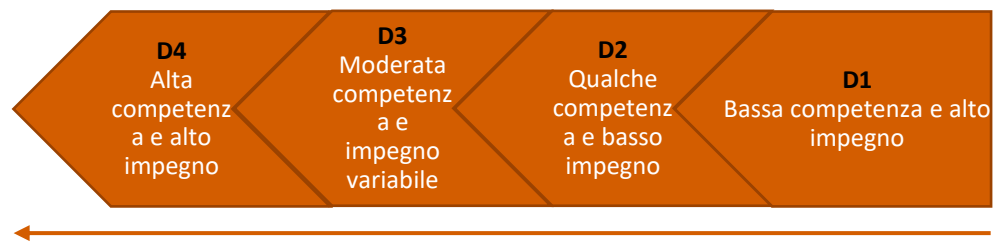


Il leader aiuta e sostiene il collaboratore o team nei loro sforzi per raggiungere l'obiettivo

Il leader illustra le decisioni e sollecita suggerimenti, ma mantiene la direzione dei lavori

Il leader delega le responsabilità relative all'assunzione di decisioni e all'attuazione delle stesse

Il leader fornisce istruzioni specifiche e controlla da vicino l'esecuzione



Livello di sviluppo

# La followership come l'altra faccia della leadership



# VIDEO SULLA FOLLOWERSHIP



# INTERAZIONE: COMPILAZIONE QUESTIONARIO

Che tipo di **follower** sono?

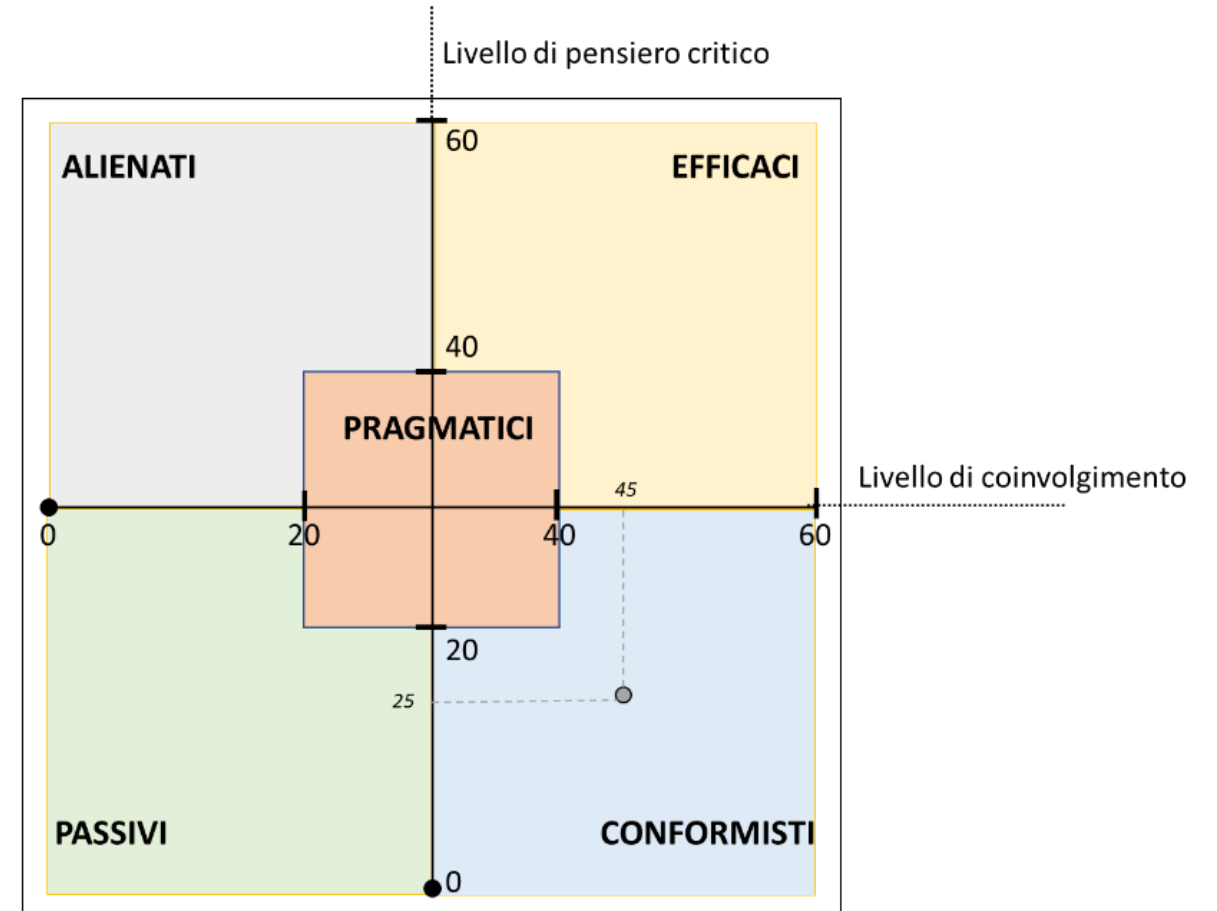
**QUESTIONARIO DI AUTOVALUTAZIONE DELLA FOLLOWERSHIP**

Istruzioni: non ci sono risposte giuste o sbagliate ma, quando rispondi a ciascuna affermazione, segna il valore della scala che ritieni caratterizzi in modo più accurato la tua risposta.

	Mai	Ogni tanto	A volte	Occasionalmente	Spesso	Quasi sempre	Sempre
1. Il tuo lavoro ti aiuta a realizzare un obiettivo sociale o un sogno personale che è importante per te?	0	1	2	3	4	5	6
2. I tuoi obiettivi di lavoro personali sono allineati con gli obiettivi prioritari della tua organizzazione?	0	1	2	3	4	5	6
3. Sei fortemente impegnato e stimolato dal tuo lavoro e dalla tua organizzazione, dando loro le tue migliori idee e prestazioni?	0	1	2	3	4	5	6
4. Il tuo entusiasmo si diffonde e dà energia anche ai tuoi colleghi?	0	1	2	3	4	5	6
5. Invece di aspettare o semplicemente accettare ciò che il leader ti dice, identifichi personalmente quali attività sono più critiche per raggiungere gli obiettivi prioritari dell'organizzazione?	0	1	2	3	4	5	6
6. Sviluppi attivamente una competenza distintiva in quelle attività critiche in modo da diventare più prezioso per il leader e l'organizzazione?	0	1	2	3	4	5	6
7. Quando inizi un nuovo lavoro o incarico, costruisci prontamente un record di successi in attività che sono importanti per il tuo leader?	0	1	2	3	4	5	6
8. Il tuo leader può darti un incarico difficile senza il beneficio di molta supervisione, sapendo che rispetterai la tua scadenza con un lavoro della massima qualità?	0	1	2	3	4	5	6
9. Prendi l'iniziativa di cercare e portare a termine con successo incarichi che vanno al di là del tuo ruolo?	0	1	2	3	4	5	6
10. Quando non sei il leader di un gruppo di progetto, contribuisi ancora ad alto livello, spesso facendo più della tua parte?	0	1	2	3	4	5	6
11. Pensi e sostieni in modo significativo agli obiettivi del leader o contribuiranno in modo significativo agli obiettivi del leader o dell'organizzazione?	0	1	2	3	4	5	6
12. Cerchi di risolvere i problemi difficili (tecnici o organizzativi), piuttosto che guardare al leader che lo faccia per te?	0	1	2	3	4	5	6
13. Aiuti gli altri colleghi, facendoli sembrare belli, anche quando non ricevi alcun credito?	0	1	2	3	4	5	6
14. Aiuti il leader o il gruppo a vedere sia il potenziale positivo che i rischi negativi di idee o piani, facendo l'avvocato del diavolo se necessario?	0	1	2	3	4	5	6
15. Comprendi i bisogni, gli obiettivi e i vincoli del leader e lavori sodo per aiutarli a soddisfarli?	0	1	2	3	4	5	6
16. Riconosci attivamente e onestamente i tuoi punti di forza e di debolezza piuttosto che rimandare la valutazione internamente la saggezza della decisione del leader piuttosto che limitarti a fare ciò che ti viene detto?	0	1	2	3	4	5	6
17. Hai l'abitudine di mettere in discussione internamente la preferenza, dici "no" piuttosto che "sì"?	0	1	2	3	4	5	6
18. Quando il leader ti chiede di fare qualcosa che è contrario alle tue preferenze, dici "no" piuttosto che "sì"?	0	1	2	3	4	5	6
19. Agisci in base ai tuoi standard etici piuttosto che agli standard del leader o del gruppo?	0	1	2	3	4	5	6
20. Affermi le tue opinioni su questioni importanti, anche se ciò potrebbe significare entrare in conflitto con il tuo gruppo o leader?	0	1	2	3	4	5	6

# ANALISI PUNTEGGIO

Follower Style	Livello di coinvolgimento		Livello di pensiero critico
Efficace	31 to 40	&	41 to 60
	41 to 60	&	31 to 60
Conformista	31 to 40	&	0 to 19
	41 to 60*	&	0 to 30*
Passivo	0 to 19	&	0 to 30
	20 to 30	&	0 to 19
Alienato	0 to 19	&	31 to 60
	20 to 30	&	41 to 60
Pragmatico	20 to 40	&	20 to 40



# CONDIVISIONE

Che tipo di follower siamo?

Quale tipo è preferibile?

## Post-it:

1. **Scrivete il tipo di follower come risultato del vostro questionario**
2. **Quale tipo di follower è preferibile avere in organizzazione?**

## DEBRIEFING: IL TIPO DI FOLLOWER PREFERIBILE

In una organizzazione sono preferibili i **follower efficaci**, poiché questi fanno domande, **sfidano il convenzionale**, danno la giusta soluzione al problema, **sono energici e proattivi**, conoscono i propri limiti e il proprio territorio, ma non esitano ad **andare oltre** se necessario.

**I follower efficaci hanno il potere di migliorare le organizzazioni e influenzare i loro leader, rendendoli migliori.**



## DOMANDA

Come sviluppare nei propri collaboratori un stile di FOLLOWER EFFICACE?





**Luiss**  
Business  
School

# La Leadership Autentica nell'essere manager



# VIDEO SULLA LEADERSHIP AUTENTICA



# INTERAZIONE: COMPILAZIONE QUESTIONARIO

Ad oggi, quanto **autentica** è la mia leadership?

**QUESTIONARIO DI AUTOVALUTAZIONE DELLA LEADERSHIP AUTENTICA**

Istruzioni: non ci sono risposte giuste o sbagliate ma, quando rispondi a ciascuna affermazione, segna il valore della scala che ritieni caratterizzi in modo più accurato la tua risposta.

	Fortemente in disaccordo	Disaccordo	Neutro	Accordo	Fortemente in accordo
1. Riesco ad elencare le mie tre maggiori debolezze	1	2	3	4	5
2. Le mie azioni riflettono i miei valori fondamentali	1	2	3	4	5
3. Cerco le opinioni degli altri prima di prendere una decisione	1	2	3	4	5
4. Condivido apertamente le mie sensazioni con gli altri	1	2	3	4	5
5. Riesco ad elencare i miei tre maggiori punti di forza	1	2	3	4	5
6. Non permetto alla pressione del gruppo di controllarmi	1	2	3	4	5
7. Ascolto attentamente le idee di coloro che non sono d'accordo con me	1	2	3	4	5
8. Faccio conoscere agli altri chi sono veramente come persona	1	2	3	4	5
9. Cerco feedback per capire chi sono veramente come persona	1	2	3	4	5
10. Gli altri conoscono come la penso sulle questioni controverse	1	2	3	4	5
11. Non enfatizzo il mio punto di vista a spese degli altri	1	2	3	4	5
12. Raramente presento agli altri una facciata "falsa"	1	2	3	4	5
13. Accetto le sensazioni che provo per me stesso	1	2	3	4	5
14. La mia morale guida ciò che faccio come leader	1	2	3	4	5
15. Ascolto molto attentamente le idee degli altri prima di prendere decisioni	1	2	3	4	5
16. Ammetto i miei errori agli altri	1	2	3	4	5

# CONDIVISIONE

Quanto autentici siamo?

**Post-it:**

- 1. Scrivete il vostro punteggio totale di Leadership Autentica**



**Luiss**  
Business  
School

# Allenarsi ad illuminare il punto cieco della propria leadership



Come connettersi con le persone?



# Video sulla Craft Leadership





# INTERAZIONE

Come riuscite a connettervi con gli altri?

**Post-it:**

- 1. Scrivete brevemente l'approccio**

## Stimolo video: Film - The blind side



# RIFLESSIONE FINALE E CONCLUSIONE

Quali stimoli?



Cosa posso usare?



Come mi impegno?



**GRAZIE!**